



# 講義①女性版骨太の方針2023、 女性デジタル人材育成プラン等について

令和5年11月  
内閣府男女共同参画局総務課

# 男女共同参画社会基本法及び第5次男女共同参画基本計画の概要

## 男女共同参画社会基本法

平成11(1999)年6月23日公布・施行

### 男女共同参画社会を実現するための 5つの基本理念

- 男女の人権の尊重 (第3条)
- 社会における制度又は慣行についての配慮 (第4条)
- 政策等の立案及び決定への共同参画 (第5条)
- 家庭生活における活動と他の活動の両立 (第6条)
- 国際的協調 (第7条)

### ■ 国、地方公共団体及び国民の役割

国

- 基本理念に基づき、**5年毎に男女共同参画基本計画を策定** (第13条)
- 「**積極的改善措置**」(注1)を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定、実施 (第8条)

地方  
公共  
団体

- 基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む (第9条)
- 地域の特性を生かした施策の展開 (第9条)

国民

- 男女共同参画社会づくりに協力することが期待される (第10条)

(注1) 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。いわゆるポジティブ・アクション。

## 第5次男女共同参画基本計画

令和2(2020)年12月25日閣議決定

男女共同参画社会基本法第13条に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、令和12(2030)年度末までの「基本認識」並びに令和7(2025)年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるとともに、「具体的な取組」の実施により達成を目指す「成果目標」を設定した計画。

## 女性版骨太の方針

(女性活躍・男女共同参画の重点方針)

- 女性活躍・男女共同参画を加速するため、各府省が当該年度及び翌年度に重点的に取り組む施策について定める方針。
- 毎年6月をめどに政府決定し、各府省の概算要求に反映する。

# 「女性版骨太の方針2023」の4つの柱立て

## I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進

(プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定、女性起業家の育成・支援 等)

## II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

(平時や育児期を通じた多様で柔軟な働き方の推進、女性デジタル人材の育成などリスキングの推進、地域のニーズに応じた取組の推進 等)

## III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

(配偶者等からの暴力への対策の強化、性犯罪・性暴力対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、生涯にわたる健康への支援 等)

## IV 女性の登用目標達成

(科学技術・学術、防災など各分野における取組 等)

## I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進（⇒詳細はP2参照）

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資することを踏まえ、女性の活躍をけん引するため、下記のような施策を講じる。

### ① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- ・ 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。  
①2025年を目標に、女性役員を1名以上選任するよう努める。②2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨とする。③左記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- ・ あわせて、企業経営を担う女性リーダー研修の更なる充実、リスキリングによる能力向上支援、好事例の横展開など、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へとという女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援を行う。

### ② 女性起業家の育成・支援

- ・ ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨とする。
- ・ あわせて、女性起業家のためのネットワークの充実、女性起業家による資金調達への支援等を行う。

## II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化（⇒詳細はP3参照）

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めることとし、下記のような施策を講じる。また、仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援する。

### ① 平時や育児期を通じた多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速、多様な正社員制度の普及促進等に取り組む。
- ・ 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。

### ② 女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進

- ・ デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進、女性デジタル人材育成プランの実行等に取り組むなど、リスキリングのための環境を整備する。

### ③ 地域のニーズに応じた取組の推進

- ・ 地域のニーズに応じた女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）による各センターへのバックアップの強化等を図るため、同法人の主管の内閣府への移管や、同法人及び各地のセンターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を旨とする。

⇒これらの取組により、いわゆる「L字カーブ」（右図参照）が生じる背景にある構造的な課題（※）の解消を旨とする。

（※）長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識等

## III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（⇒詳細はP4参照）

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、下記のような施策を講じるほか、ハラスメント対策や、政策決定過程のあらゆる段階における女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映するための取組、平和・安全保障の分野における女性の参画に取り組む。

### ① 配偶者等からの暴力への対策の強化

- ・ 配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行（令和6年4月）に向けた環境整備等に取り組む。

### ② 性犯罪・性暴力対策の強化

- ・ 被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底する。
- ・ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」や「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策を着実に実行する。

### ③ 困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の円滑な施行（令和6年4月）に向けた支援体制の整備等を図る。

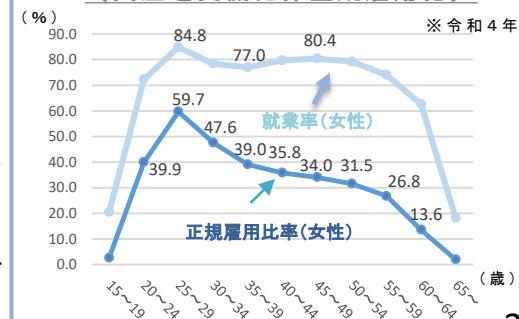
### ④ 生涯にわたる健康への支援

- ・ 「女性の健康」ナショナルセンターの創設、事業主健診の充実、フェムテックの利活用、生理休暇制度の普及促進、女性アスリートが抱える健康課題等に取り組む。

### ⑤ 地域のニーズに応じた取組の推進（再掲）

### L字カーブ

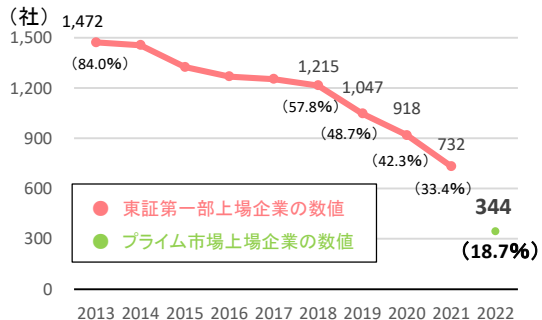
女性の正規雇用比率は30代以降低下  
（出産を契機に非正規雇用化）



## (1) 企業における女性登用の加速化

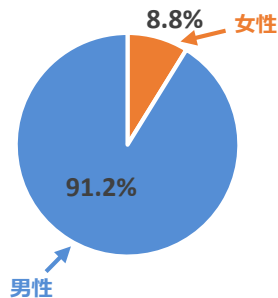
### 女性役員がいない企業数・割合

プライム市場上場企業で  
女性役員がいない企業は約 2 割



### J-Startup選定企業における 女性経営者の割合 (注)

女性経営者の割合は 8.8%



## (2) 女性起業家の育成・支援

### ①段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援

- 外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム (J-Startup) において、女性起業家の割合を20%以上とすることを目指す。
- 全国ネットワークである「わたしの起業応援団」について支援機関のスキル見える化、地域金融機関との連携を含めた地域ごとの支援拡充。
- 産業革新投資機構による女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進。

### ②女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備

- 現状、実態を捉えた定量的なデータが不足していることから、実態把握に向けたパイロットのアンケート調査を実施し、対外発信。

## (3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

### ①中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組

- 中小企業向け補助金において、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択審査において加点する優遇措置を広げていく。

### ②中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

- 企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツにより、アンコンシャス・バイアスを解消し、行動の変容を促す。

### ③地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進

- 大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れを創出し、転籍、兼業・副業、出向等、様々な形態での地域企業の経営人材確保を支援する「地域企業経営人材マッチング促進事業」の女性経営人材向けの周知広報。

### ④女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

- 女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、中小企業を始めとして社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大。
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域のネットワーク形成、好事例の横展開。

### ①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組。
  - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
  - 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。
  - 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、取締役会や中核人材の多様性向上に向けた追加的な施策の検討。

### ②パイプラインの構築に向けた取組の支援

- 企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修の企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充。
- リスクニングによる能力向上支援のため雇用保険の教育訓練給付に関して高い賃金が獲得できる分野等について拡充を検討。
- 多様な人材が登用される環境づくりの推進に向け好事例の横展開、企業経営者が取組にコミットする場の設定、多様なロールモデルの提示。

### ③アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

- 年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向け、取組を促進。

### ④5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

- 令和5年中に、令和7年までのプライム市場上場企業の役員(全体)に占める女性割合に関する成果目標を策定。

(注) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。

## II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

### (1) 男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

#### ○企業の労働慣行の見直し

##### ①平時からの多様で柔軟な働き方の推進

- ・長時間労働慣行の是正に向けた的確な監督指導、労働基準法の令和6年度からの全面施行に向け法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施。
- ・労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲を明示する新しいルールを令和6年4月より施行。
- ・投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速のため、女性活躍に優れた企業を選定するなどでしこ銘柄を活用、両立支援に積極的な企業を選定。
- ・多様な正社員制度の普及促進に向けた好事例の周知や専門家による導入支援、選択的週休3日制の導入促進。
- ・勤務間インターバル制度の導入率向上に向けたアウトリーチ型のコンサルティング、導入による効果の把握とその効果的な周知の検討。

##### ②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

- ・「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化。
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設。
- ・こどもが病気の際などに休みやすい環境整備を検討。
- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討。

##### ③仕事と介護の両立に関する課題への取組

- ・仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促すため、両立支援制度の情報提供や介護保険制度の更なる周知を検討。

#### ○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

- ・ベビーシッターの保育の質の確保・向上。
- ・家事支援サービス利用の信頼性向上のためサービス提供事業者の認証制度の在り方、企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策を検討。

#### ○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

- ・女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討。短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組むとともに、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し。

- ・各教育委員会に対し、固定的な性別役割分担意識等を払しょくするための教員研修プログラムの活用促進。理工系分野での活躍など将来のあらゆる選択肢に自由な希望を抱けるようにするための幼児期からの教育環境の整備。

### (2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ・開示を行った各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援。常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討。
- ・国・地方公共団体の開示はサイトの整備を通じて更なる「見える化」。

### (3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ・非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充。企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援、労働者個人への支援も拡充。
- ・同一労働同一賃金の遵守の徹底のため企業への一層の働きかけ。
- ・地方公共団体の会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」の令和6年4月の施行に向け必要な助言。

### (4) 女性デジタル人材の育成等

- ・デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進。
- ・多様化する就労形態に関する知識向上を目的とした地方公共団体によるセミナー等の取組を地域女性活躍推進交付金で支援。
- ・「女性デジタル人材育成プラン」の実行。

### (5) 地域のニーズに応じた取組の推進

- ・「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」に盛り込まれた機能強化に係る施策・取組について令和5年度より実施可能なものから計画的に実施。機能強化を図るための所要の法案の令和6年通常国会への提出を目指す。
- ・地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。

### (6) ひとり親家庭支援

- ・養育費受領率目標の達成<sup>(注)</sup>に向け、周知・広報等による意識改革や相談体制整備、プッシュ型支援、離婚前後親支援モデル事業の活用促進などの取組。
- ・離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直しについての検討の進展状況等を踏まえ、必要に応じて養育費受領率目標の見直し。
- ・高等職業訓練促進給付金の一層の利用促進。

(注) 希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要であるという認識の下、まずは2031年に、全体の受領率（養育費の取り決めの有無にかかわらず受領率）を40%とし、養育費の取り決めをしている場合の受領率を70%とすることを目指す。

# Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

## (1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

### 配偶者暴力防止法改正法（令和5年法律第30号）の概要

- 1 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化
  - ・ 接近禁止命令等を申し立てることができる被害者の範囲の拡大
  - ・ 接近禁止命令等の期間の伸長
  - ・ 電話等禁止命令の対象行為の追加 等
- 2 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充
  - (1) 被害者の自立支援のための施策
  - (2) 国・地方公共団体・民間団体の連携・協力
- 3 協議会の法定化

- ・ 令和6年4月の配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、国が定める基本方針の改定や下位法令の整備、改正法の周知広報、相談員等の関係者を対象とする研修を実施。
- ・ 配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向けて更なる周知広報に取り組むとともに、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口を一層周知。
- ・ 配偶者暴力対策と児童虐待対策について、改正法による多機関連携や法定協議会の設置により、被害者支援の現場等における緊密な連携を推進。
- ・ 加害者プログラムについて、令和4年度までの試行によって得られた知見に基づいて取りまとめた留意事項を踏まえ、各地域における実施を推進。
- ・ 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、若年層への教育及び広報啓発を推進。
- ・ ストーカー対策について、相談体制の充実、一時避難所確保のため必要な連携体制整備等を推進。

## (2) 性犯罪・性暴力対策の強化

- ・ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」に基づき、刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、再犯防止施策の更なる充実、被害申告・相談をしやすい環境の整備等に取り組む。
- ・ ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実に向けて、地域における関係機関の連携強化のためのネットワーク作りを加速。
- ・ 「AV出演被害防止・救済法」による出演被害の防止及び被害者の救済。
- ・ 「生命（いのち）の安全教育」について全国展開を加速化。
- ・ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行。
- ・ 社会全体への啓発のため、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で広報活動を展開。被害が潜在化・深刻化しやすいこどもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底。

## (3) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントの防止に向けたパンフレット等による周知、事業主の措置義務・望ましい取組の内容及び外部相談窓口の周知。
- ・ 就職活動中の学生に対するハラスメントの防止のため、各大学における取組の好事例の発信や相談窓口の周知等を一層強化。
- ・ 高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進。

## (4) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の令和6年4月の円滑な施行に向けて、各都道府県での支援体制の計画的な整備、女性相談支援員の人材の確保・養成・処遇改善の推進などを図る。

## (5) 生涯にわたる健康への支援

- ・ 生理の貧困への対応として、地域女性活躍推進交付金により生理用品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組の調査・公表。
- ・ 事業主健診に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加、産業保健体制の充実。
- ・ フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援、全事業の効果測定を実施。
- ・ 生理休暇制度の普及促進のための方策について検討。
- ・ 健康経営優良法人認定制度を通じた、女性の健康支援に取り組む企業が評価される仕組みの促進。
- ・ 学校における健康教育の充実、健康診断の保健調査票の活用により女子児童生徒の月経随伴症状等の健康状態を把握し、保健指導等の実施。
- ・ 女性の健康に関するナショナルセンターとして国立成育医療研究センターに研究の司令塔機能をもたせ、最新のエビデンスの収集・情報提供。
- ・ 女性アスリートが抱える健康課題等への支援体制の整備や理解促進、指導現場におけるハラスメント行為等の根絶。スポーツ団体における女性理事の目標割合の設定、その達成に向けた具体的な方策等の取組の促進。

## (6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

- ・ 各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体において、その外部有識者たる構成員に性別の偏りが無いよう努める。

## (7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

- ・ 「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施。

## (8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

## （1）5次計画の中間年フォローアップ

- 5次計画の全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討。

## （2）政治分野

- 女性候補者に係る数値目標の設定や候補者の選定方法の改善等について、各政党に対し、自主的な取組の実施を要請。
- 議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供。

## （3）行政分野

- テレワークの更なる浸透と定着を図るとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイム制等について必要な対応。

## （4）経済分野

- 全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続、役員的女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。

## （5）科学技術・学術分野

項目	現状	成果目標
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.7% 工学系：5.7%（2019年）	理学系：12.0% 工学系：9.0%（2025年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：14.5% 工学系：16.3%（2020年）	理学系：20% 工学系：15%（2025年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.8% 工学部：15.8%（2022年）	前年度以上（毎年度）

- 理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保のため、大学が民間企業等と連携して行う取組を大学の体制整備支援を通じて促進。
- 理工系分野への進路選択の促進に向け、女子中高生や保護者、教員を対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示、ロールモデルによる出前授業を実施。
- 女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進。
- 学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、大学への資源配分において引き続きインセンティブを付与。
- ライフイベントと研究との両立や女性研究者リーダーの育成を一体的

## （6）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
  - 農林水産団体等の理事に占める女性割合の向上等に向け、具体的な目標の設定等の仕組みづくりを働きかけ、多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成。
  - スマート農林水産業の推進、女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児との両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等により女性が活躍しやすい環境を整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
  - 各教育委員会の事業主行動計画等において、女性登用の具体的取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請。
  - 校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有、他地域の好事例やロールモデルの提供。
  - 女性教員が管理職選考試験を受験するにあたっての困難さや課題を把握、必要となる取組を令和5年度中に検討。
  - 各教育委員会における学校の働き方改革等に係る計画の策定や公表、その取組状況等を「見える化」する枠組みを令和5年度中に検討。
  - 女性教育委員がない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請。

## （7）防災分野

- こどもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開。
- 「防災・復興ガイドライン」に基づく学習プログラムや、女性の地域での防災活動への参画等を紹介する「ノウハウ・活動事例集」を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会で活用。
- 女性の自衛官の採用・登用を積極化、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進。新たなハラスメント対策を確立。
- 消防吏員や消防団員、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。

## （8）国際分野

- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合向上に向けて、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等。



# 女性デジタル人材育成プラン

令和4年4月26日  
男女共同参画会議決定

## はじめに

### ・コロナ下における女性の就労支援

コロナは特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用労働者への厳しい影響は今なお継続。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要。

### ・女性の経済的自立

人生100年時代を迎える中、女性が長期的に経済的自立ができるよう、中高年の女性を含め、新たなスキルを習得する必要。また近年、若い女性が地方から大都市へ流出する傾向があり、女性がのびのびと力を発揮できるよう、地域における雇用創出が重要。

### ・デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

現状、IT技術者や、新たな就業獲得に向けた公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が少ない。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要。

図1. 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差

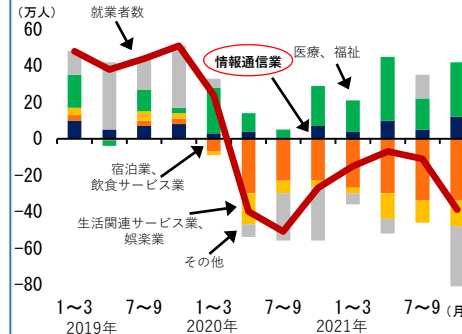


図2. 地域における10代~20代女性の人口に対する転出超過数の割合

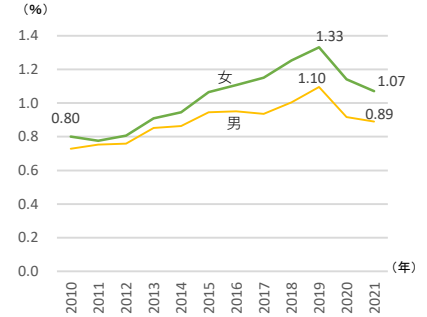


図3. IT技術者の男女比率

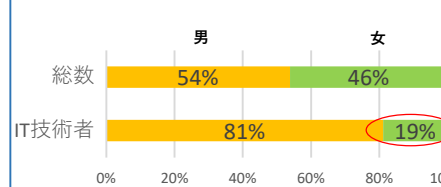
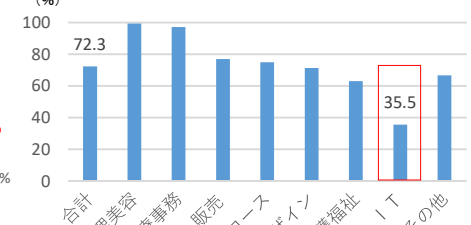


図4. 求職者支援訓練における女性比率



## 本プランの趣旨

### デジタル人材育成の全体取組

政府全体のデジタル人材育成の取組として、**デジタルを活用し地域の課題解決を牽引する高レベルなスキルを持った専門人材である「デジタル推進人材」の育成・確保**という目標を掲げ、男女問わず取組を推進。

### 女性デジタル人材育成プラン

コロナ下で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けて、**就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化**という目標を掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施。

(対象例) コロナの影響による失業や減収で苦しんでいる女性  
育児・介護等により就労に時間的・場所的制約がある女性  
デジタル分野の仕事は未経験でスキルアップしたい女性 等

専門性を高め、所得を更に引き上げていくためにスキルアップを継続  
(「デジタル推進人材」の育成・確保と本プランは地続きの関係にある)

## 本プランのポイント

### デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策

- 基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、**デジタル分野への間口を広く取り、女性の参入を促進。**
- 育児・介護等でフルタイムの仕事が出来ない女性も、**柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備。**
- 自治体や企業等に対して周知・啓発を強力に行うことで、**全国各地域へ官民連携の取組を横展開。**

(備考) 図1は総務省「労働力調査(基本集計)」2021年10~12月期平均より作成。図2は総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。図3は、厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より。一般労働者数と短時間労働者数の合計。IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。図4は厚生労働省調べ。令和2年度実績。

# 女性デジタル人材育成の具体的な取組

## ① デジタルスキル習得支援

(施策の例)

### ・ デジタルスキル教育コンテンツの提供

「デジタル人材育成プラットフォーム」において産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供。ポータルサイト上で、女性が活用しやすい講座を抽出するとともに、主要な支援策を分かりやすく一覧化。地域の中小企業と連携した現場研修プログラムも提供。



### ・ 公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上

公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、eラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施。

### ・ 事業主等が行う職業訓練への助成（人材開発支援助成金等）

事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等を助成。加えて、特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した場合、助成額を加算。

### ・ 地域の教育機関における実践的なプログラムの提供

地域の大学や高等専門学校等において、女性向けを含むデジタルリテラシー向上のために実施する実践的なプログラムを支援。

### ・ 中高年の女性を含めデジタル活用に不安のある方々への支援

オンラインによる行政手続等のスマートフォンの利用方法などデジタル活用に関する講習会や講師派遣を実施。

## ② デジタル分野への就労支援

(施策の例)

### ・ 地域の実情に応じた就労支援の取組を後押し

自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金で後押し(地方創生推進交付金など他に活用可能な交付金等も紹介)。

### ・ 公的職業訓練における就労支援の提供

公的職業訓練によりデジタルスキルを習得した求職者に対し、職業相談や就職支援サービスを提供。着実に就労につなげるため、OJTを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進。

### ・ 女性の就労機会創出につながるテレワークの定着・促進

時短勤務やフレックス勤務ともなじみやすく、柔軟な働き方を可能とするテレワークの定着・促進に向けて、関係府省や自治体が連携し全国的な導入支援体制の整備等を実施。

### ・ 農林水産業分野における就労支援

女性農業者が働きやすい環境の整備等に加えて、スマート農林水産業の人材育成の取組と併せて、現場の研修も取り入れ、着実に就労へとつなげる。

## ③ 全国各地域への横展開に向けた周知・啓発

女性デジタル人材育成に関する取組の全体像、優良事例やその背景の考え方の周知・啓発を強力に行い、全国各地域への横展開を図る。

(例)

官民の優良事例を「事例集」として取りまとめ、「デジタル人材育成プラットフォーム」のポータルサイト等に掲載し、随時更新。



## 今後の推進体制

官民連携で3年間集中して取組を推進。本プラン策定3年後を目途に、①各種統計を用いてデジタル人材の男女割合をマクロの視点から点検、

②本プランの主要な取組について男女割合や人数を実績として把握し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直し。

➤自治体との連携・協力（新たに取組を開始または長期的に取組を実施する自治体に対し、公的職業訓練や交付金、事例集等で後押し）

➤企業等との連携・協力（女性デジタル人材を雇用・育成する企業等の増加が重要との認識のもと、人材開発支援助成金や事例集等で後押し）

## 長野県塩尻市 KADO

### <概要>

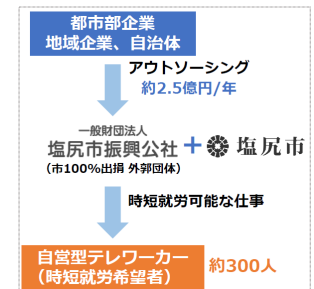
市の外郭団体の塩尻市振興公社の主導の下、就労に時間的制約がある方に対し、自営型テレワークによる柔軟な働き方を実現しつつ、公社が仕事を分割して登録者（テレワーカー）へ委託し、OJTでスキルを身につけていくことで、地域企業等への就職へと繋げる。

### <ポイント>

- ・ 振興公社の職員による業務管理のもとチームで業務に当たるため、自らの都合に合わせた時間と場所で働くことが可能。
- ・ デジタルスキルの無い人が、行政のサポートの下で業務に当たることで、安心してスキルアップができる。
- ・ 市が整備した専用のコワーキング施設と在宅両方で就労可能であり、利便性の高い就業環境を構築。

### <効果>

- ・ 地域の雇用創出に繋がるとともに、就職が思うように行かなかった方のセーフティネットとしての効果も発揮。
- ・ ライフスタイルにあわせて働くことのできる持続的な仕組みを地域社会に実装。
- ・ デジタルスキルを持つ人材が地域に増えることで、公共施設や企業など地域のDX化を促進。



## 兵庫県豊岡市

### <概要>

子育て中の女性など潜在的労働力の掘り起こしのため、子育て支援総合拠点をはじめ普段の交流の場を活用しつつ、デジタルマーケティングについて基礎から実践までを習得できるセミナーをオンラインとリアル両方で実施し、就労支援や起業支援などの出口戦略にも取り組む。

### <ポイント>

- ・ 子育て支援総合拠点を活用することで気軽に参加可能にするなど、間口を広く取り女性の参入を促進。
- ・ 地域の企業経営者への啓発やマッチング事業を通じて、デジタル人材の地域への定着を図る。
- ・ 市の事業により就労を獲得したデジタル人材が、後輩となるセミナーの受講者の育成やキャリア相談に携わる。

### <効果>

- ・ 子育て等で時間的制約があり就労を諦めていた女性など潜在的な労働力を掘り起こし、地域の人手不足解消に繋げる。
- ・ 市の事業で育成したデジタル人材が、地域の次のデジタル人材を育成する立場になることで、地域の女性人材育成の好循環モデルを構築。



2021セミナー開校式

# 男女共同参画社会の形成のための推進体制

## 男女共同参画会議

- ＜根拠＞男女共同参画社会基本法に基づき、内閣府に設置（平成13年1月）
- ＜構成＞内閣官房長官（議長）、国务大臣12名、有識者12名
- ＜役割＞・基本的な方針・政策、重要事項等の調査審議  
・政府の施策の実施状況の監視・影響調査

## 男女共同参画推進本部

- ＜根拠＞閣議決定に基づき、内閣に設置（平成6年7月）
- ＜構成＞内閣総理大臣（本部長）、内閣官房長官、男女共同参画担当大臣（副本部長）  
全閣僚
- ＜役割＞施策の円滑かつ効果的な推進

## すべての女性が輝く社会づくり本部

- ＜根拠＞閣議決定に基づき、内閣に設置（平成26年10月）
- ＜構成＞内閣総理大臣（本部長）、内閣官房長官、女性活躍担当大臣（副本部長）  
全閣僚
- ＜役割＞最大の潜在力である「女性の力」の十分な発揮による社会の活性化

# 男女共同参画会議

＜根拠＞ 男女共同参画社会基本法に基づき、内閣府に設置（2001年1月）、5つの重要政策会議のうちの一つ  
 ＜構成＞ 内閣官房長官（議長）、国务大臣、有識者

## 【議長】

内閣官房長官

## 【国务大臣】

総務大臣

法務大臣

外務大臣

財務大臣

文部科学大臣

厚生労働大臣

農林水産大臣

経済産業大臣

国土交通大臣

環境大臣

国家公安委員会委員長

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)

## 【有識者議員】

小西 聖子	(武蔵野大学副学長・人間科学部教授)
佐々木 かをり	(株式会社イー・ウーマン代表取締役社長)
清水 博	(日本生命保険相互会社代表取締役社長)
白波瀬 佐和子	(東京大学大学院人文社会系研究科教授)
鈴木 準	(株式会社大和総研執行役員)
内藤 佐和子	(徳島市長)
納米 恵美子	(全国女性会館協議会代表理事)
細川 珠生	(ジャーナリスト、三井住友建設株式会社社外取締役)
山口 慎太郎	(東京大学大学院経済学研究科教授)
山田 昌弘	(中央大学文学部教授)
山本 隆司	(東京大学大学院法学政治学研究科教授)
芳野 友子	(日本労働組合総連合会会長)

### 計画実行・監視専門調査会 (会長：山田昌弘議員)

- ・ 5次計画の実行の監視
- ・ 「女性活躍・男女共同参画の重点方針」の調査審議
- ・ 集中的に議論すべき課題についての調査審議
- ・ 政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響の調査審議

### 女性に対する暴力に関する専門調査会 (会長：小西聖子議員)

- ・ 女性に対する暴力の防止や被害者支援などについて調査審議  
(配偶者からの暴力、性暴力・性犯罪等)

### 男女共同参画センターにおける業務及び運営についての ガイドライン作成検討ワーキング・グループ (座長：鈴木準議員)

# 専門調査会の委員について

## 計画実行・監視専門調査会

石黒	不二代	(ネットイヤーグループ株式会社取締役 チーフエヴァンジェリスト)
井上	久美枝	(日本労働組合総連合会副事務局長)
大崎	麻子	( (特活) Gender Action Platform 理事、 関西学院大学総合政策学部客員教授)
小林	哲也	(小林総合法律事務所弁護士)
佐々木	成江	(お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション 研究所特任教授)
治部	れんげ	(東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授)
※白波瀬	佐和子	(東京大学大学院人文社会系研究科教授)
徳倉	康之	(NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリー工代表取締役社長)
※内藤	佐和子	(徳島市長)
※山口	慎太郎	(東京大学大学院経済学研究科教授)
※◎山田	昌弘	(中央大学文学部教授)
山本	勲	(慶應義塾大学商学部教授)

## 女性に対する暴力に関する専門調査会

浦	尚子	(公益社団法人福岡犯罪被害者支援センター理事長)
可児	康則	(弁護士・名古屋第一法律事務所)
北仲	千里	(広島大学ハラスメント相談室准教授、 NPO法人全国女性シェルターネット共同代表)
※◎小西	聖子	(武蔵野大学副学長・人間科学部教授)
木幡	美子	(株式会社フジテレビジョン総務局CSR・SDG s 推進室局長職 兼 解説委員)
後藤	弘子	(千葉大学大学院社会科学研究院教授)
種部	恭子	(医療法人社団藤聖会女性クリニックWe!TOYAMA代表)
中村	正	(立命館大学大学院人間科学研究科教授)
※○納米	恵美子	(全国女性会館協議会代表理事)
橋爪	隆	(東京大学大学院法学政治学研究科教授)
渡邊	正樹	(東京学芸大学教職大学院教授)

(備考) 1. 令和5年10月6日現在 2. ◎印は会長、○印は会長代理、※印は男女共同参画会議議員

# 男女共同参画白書

- 男女共同参画社会基本法に基づき、毎年国会に提出しなければならない年次報告書（法定白書）。
- 例年、男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）の時期に合わせて閣議決定。令和5年版は令和5年6月16日に閣議決定・国会報告。

## 男女共同参画社会基本法(抄)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

## 令和4年版の構成

### 1 令和4年度男女共同参画社会の形成の状況

<特集> 新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために  
～職業観・家族観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～

#### <現状編>

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進
- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進
- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 2 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

- 第1部：令和4年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策
- 第2部：令和5年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策



# 今後の主な予定

## 令和5(2023)年

10月～ ・計画実行・監視専門調査会

11月12日～25日 ・女性に対する暴力をなくす運動

## 令和6(2024)年

6月めど ・「男女共同参画白書」の閣議決定・公表

・「女性版骨太の方針2024」の決定

6月23日～29日 ・男女共同参画週間



# 参考URL

## ○内閣府 男女共同参画局ホームページ

<https://www.gender.go.jp/>

### ●女性活躍・男女共同参画の現状と課題

[https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku\\_kadai.pdf](https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf)



## ○内閣府 男女共同参画 Facebook

<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>



## ○内閣府 男女共同参画局 X(旧Twitter)

<https://twitter.com/danjokyoku>



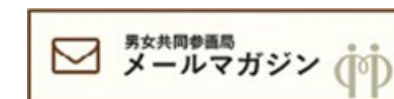
## ○内閣府 男女共同参画局 YouTube

[https://www.youtube.com/channel/UCeJ\\_mPdtAojnTFXbuDnbjfQ](https://www.youtube.com/channel/UCeJ_mPdtAojnTFXbuDnbjfQ)



## ○内閣府 男女共同参画局メールマガジン

<https://www.gender.go.jp/magazine/index.html>



# 参考URL

- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023  
(女性版骨太の方針2023)

[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_honbun.pdf)

- 女性デジタル人材育成プラン

[https://www.gender.go.jp/policy/digital/pdf/digital\\_plan.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/digital/pdf/digital_plan.pdf)

- 女性デジタル人材育成プラン事例集

[https://www.gender.go.jp/policy/digital/pdf/digital\\_cases.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/digital/pdf/digital_cases.pdf)



# 参考

# 第5次男女共同参画基本計画 (説明資料)

令和2年12月25日  
閣議決定

～ すべての女性が輝く令和の社会へ ～

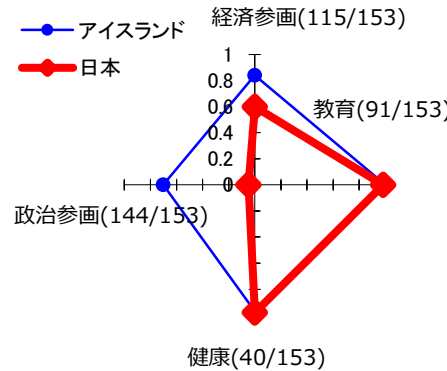
## 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

## 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 「世界経済フォーラム」(ダボス会議)

ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



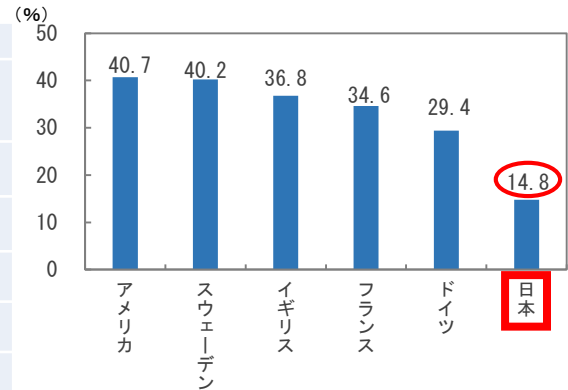
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

### 衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クォータ制の状況
フランス	39.5	・法的候補者クォータ制 ・政党による自発的なクォータ制
イギリス	33.9	・政党による自発的なクォータ制
ドイツ	31.2	・政党による自発的なクォータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・法的候補者クォータ制
日本	9.9	-

(出典) 列国議会同盟(2020年10月時点)  
下院又は一院制議会における女性議員割合。

### 管理的職業従事者に占める女性の割合



(出典) 日本の値は、総務省「労働力調査」。その他の国は、ILO 'ILOSTAT' (2020年11月時点)。いずれの国も2019年の値。

- ・「202030目標」：社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する（2003年に目標設定）
- ・この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しそとは言えない状況。
- ・国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

### <新しい目標>

- ◆ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指す。
- ◆ そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。

- ・進捗が遅れている要因

### 政治分野（有権者の約52%は女性）

- ・立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
- ・人材育成の機会の不足
- ・候補者や政治家に対するハラスメント

### 経済分野

- ・管理職・役員へのパイプラインの構築が途上
- ・社会全体
- ・固定的な性別役割分担意識

## 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

### 【ポイント】

- 政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請
- 地方議会における取組の要請（議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止）
- 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請

### （参考）

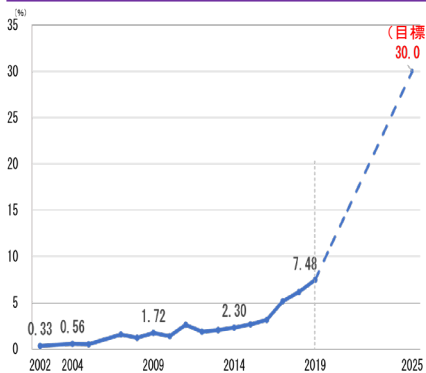
- ・衆議院の女性議員比率 9.9%、参議院の女性議員比率22.9%  
（出典）衆議院HP、参議院HPより内閣府確認
- ・裁判官に占める女性割合 22.6%、女性最高裁判事 15名中2名  
（出典）内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（2020）
- ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合  
 指定職相当 4.4%、本省課室長相当職 5.9%  
（出典）内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（2020）

## 第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和

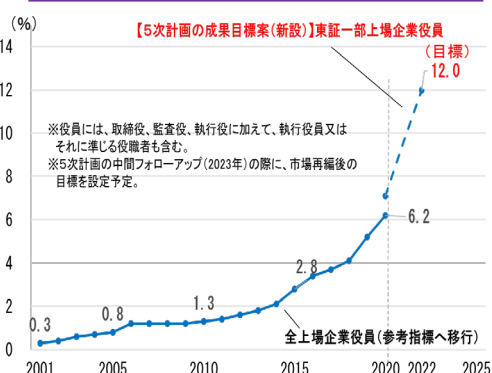
### 【ポイント】

- 男性の育児休業取得率の向上
- 就活セクハラ防止

（参考）民間企業における男性の育児休業取得率



（参考）東証一部上場企業役員に占める女性の割合

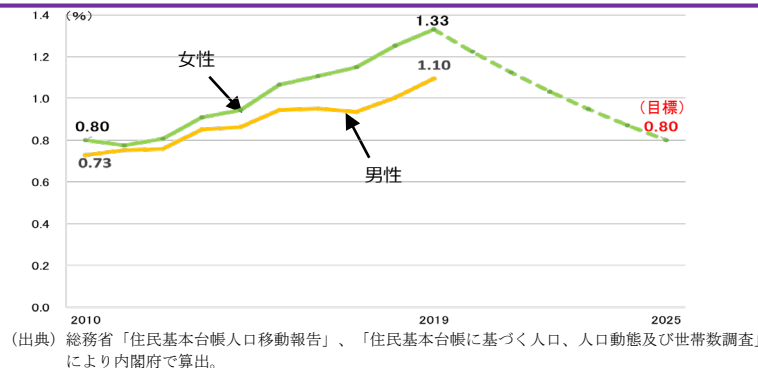


## 第3分野 地域

### 【ポイント】

- 地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要
- 固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠
- 地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進
- 女性農林水産業者の活躍推進

（参考）地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

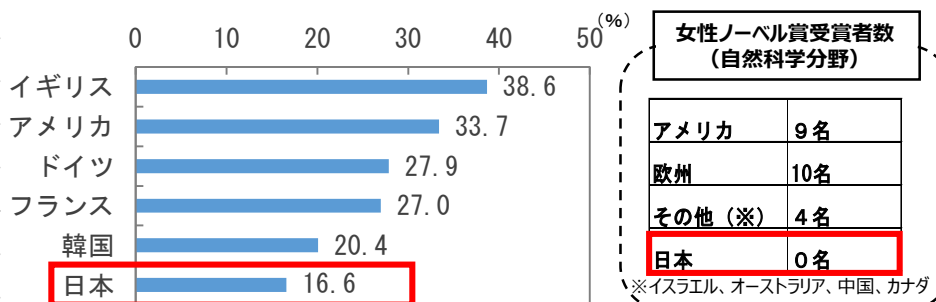


## 第4分野 科学技術・学術

### 【ポイント】

- 若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件
- 女子生徒の理工系進路選択の促進

（参考）研究職・技術職に占める女性の割合



## 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### 【ポイント】

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間を「集中強化期間」として取組を推進
- 「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育
- 新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化

（参考）コロナ禍によるDV・性暴力の相談件数の増加

- ・DV：5月、6月は前年同月の1.6倍
- ・性暴力：4～9月は前年同期の1.2倍

## 第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

### 【ポイント】

- ひとり親家庭への養育費の支払い確保
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

（参考）ひとり親家庭が置かれた状況

およそ30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍

母子世帯数（注） 123.2万世帯（ひとり親世帯の約87%）

父子世帯数（注） 18.7万世帯（ひとり親世帯の約13%）

（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

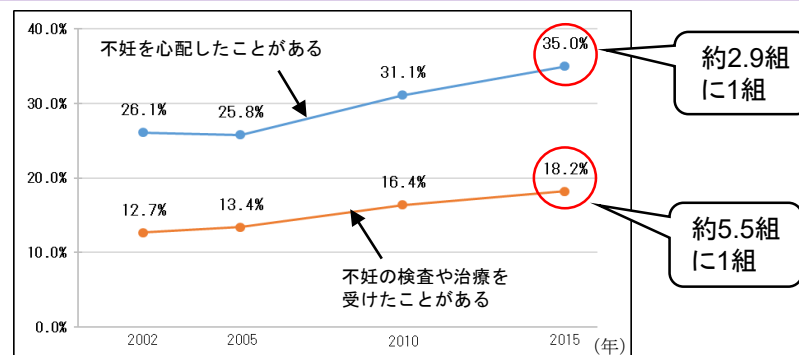
平成28(2016)年	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
<b>就業率</b>	<b>81.8%</b>	85.4%	女性66.0% 男性82.5%
雇用者のうち			
正規	47.7%	89.7%	女性45.9% 男性82.1%
雇用者のうち			
非正規	<b>52.3%</b>	10.3%	女性54.1% 男性17.9%
<b>平均年間就労収入</b>	<b>200万円</b> 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	<b>398万円</b> 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与所得 女性280万円 男性521万円
<b>養育費受取率</b>	<b>24.3%</b>	3.2%	—

## 第7分野 生涯を通じた健康支援

### 【ポイント】

- 不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備
- 緊急避妊薬について検討
- 「スポーツ団体ガバナンスコード」に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合（40%）の達成に向けた取組

（参考）不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



（出典）国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査」（各年版）

（注）妻の年齢が50歳未満の初婚どうしの夫婦を対象（回答者は妻）に調査

## 第8分野 防災・復興等

### 【ポイント】

- 女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携

（参考）ガイドラインの主な内容

- 避難所の責任者には男女両方を配置する
- プライバシーの十分に確保された間仕切りを用いる
- 男女別の更衣室や、授乳室を設ける
- 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行う
- 女性トイレと男性トイレは離れた場所に設置する
- 性暴力・DV防止ポスターを、避難所の見やすい場所に掲示する
- 自治体の災害対策本部において、下部組織に必ず男女共同参画担当部局の職員を配置する

## 第9分野 各種制度等の整備

### 【ポイント】

- 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し
- 各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討
- 第3号被保険者については、縮小する方向で検討
- 旧姓の通称使用拡大
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める

### (参考) 選択的夫婦別氏制度に関する調査結果

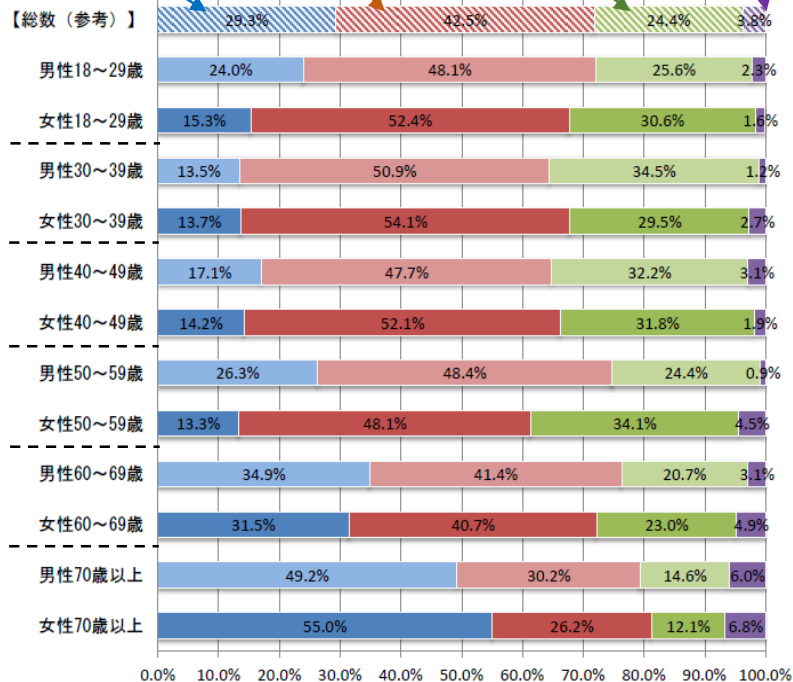
(出典)内閣府「家族の法制に関する世論調査(2017年)」

夫婦は必ず、同じ名字(姓)を名乗るべきであり、法律を改める必要はない

法律を改めてもかまわない

夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗るべきだが、婚姻前の氏を通称として使えるように法律を改めることはかまわない

わからない



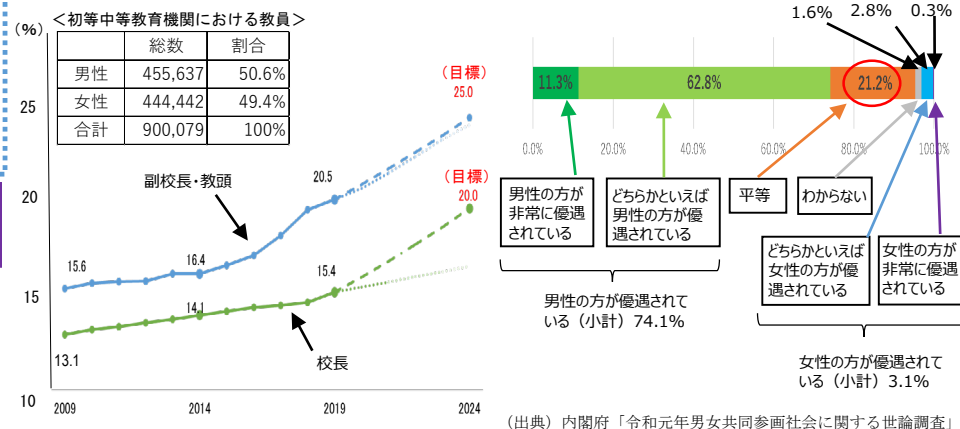
## 第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

### 【ポイント】

- 校長・教頭への女性の登用
- 医学部入試について、男女別合格率の開示促進

(参考) 初等中等教育機関における管理職の割合

(参考) 社会全体における男女の地位の平等感



## 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 【ポイント】

- 我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

## Ⅳ 推進体制の強化

### 【ポイント】

- EBPMの観点踏まえ、計画中間年(令和5年度目途)における点検・評価を実施
- 男女共同参画の推進に当たっては、若年層を含め国民の幅広い意見を反映
- 地域における男女共同参画センターの機能強化